

即時受講用PDFテキストデータ

このPDFデータは、
e 受付お申込みサイト（インターネット）より即時受講対象コースをお申込みの方が（※）、即時に学習をはじめられるように抜粋して掲載した教材です。

通信生の方はテキストが送付されますので、以降はテキストを使用して学習ください。

また、通学フォローの方は校舎にてテキストをお受け取りください。
（次回以降のPDFテキストデータ掲載はございません。）

※ e 受付で**即時受講対象コース**をお申込みで、クレジットカード決済もしくはジャパンネットバンク（リンク決済）にてお支払いの方は、申込完了後、即時に学習を開始することができます。

即時受講対象コースには、e 受付お申込み画面で下記のコメントを表示しています。
コメントがない商品は対象外です。

即時受講対象！

第 1 章

総則、労働条件の原則

労働条件について、何の制約もなく自由に決めることになると、使用者と労働者の力関係から労働者は劣悪な条件のもとで働かされることにもなりかねません。そこで、労働基準法は、労働者保護の観点から、労働条件の最低基準を定めています。

この章では、労働基準法が適用される事業の範囲などを簡単に整理し、労働者と使用者の考え方を理解し、労働条件の基本原則についても学習します。

労働条件の原則、労働基準法の適用

学習項目

1. 労働条件の原則とは
2. 労働基準法が適用される事業とは
3. 適用除外とされるものは何か
4. 労働者及び使用者の定義は何か

1 労働条件の原則 ★

労働者と使用者は経済的な弱者と強者の関係にあるので、まったく自由に契約を結ぶと、当然労働者は不利な労働条件をのまされ、人間としての生活がおびやかされてしまう。そこで国が労使間に介入し、契約自由の原則に一定の制限を設けて労働者を保護することとした。これが労働者保護法としての労働基準法の目的である。

労働基準法では、第 1 条において、次のように「労働条件の原則」を掲げている。

法 1 条 1 項

19

法 1 条 2 項

18-1A

「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。」

「この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。」

(1) 労働条件

「労働条件」とは、賃金、労働時間はもちろんのこと、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舍等に関する条件をすべて含む労働者の職場における一切の待遇をいう。

(2) 労働関係の当事者

「労働関係の当事者」とは、使用する側と使用される側、つまり使用者と労働者（使用者団体と労働組合を含む。）を指す。

(3) この基準を理由として労働条件を低下させる

「この基準を理由として労働条件を低下させる」とは、例えば、A会社の実働時間7時間を、労働基準法で定められている基準（8時間労働）を決定的な理由として、実働時間を8時間に変更することをいう。

なお、本条が禁止しているのは、法の基準を理由として労働条件を低下させることであり、社会経済情勢の変動等他に決定的な理由がある場合には、本条に抵触するものではない。

昭和63. 3. 14基発150号



本条違反について、罰則の定めはない。

2 適用事業

労働基準法は、企業単位ではなく、事業又は事務所を単位として適用される。また、労働基準法は、原則として、**事業の種類、規模等**に関係なく、労働者が使用される**すべての事業又は事務所**（以下単に「事業」という。）に適用される。

事業の種類については、法別表第1（次に掲げる**参考**）に定められている。

事業の種類を号別に区分した理由は、業種ごとにその就労形態等が異なるので、各々の業種に合った労働時間等の労働条件の基準を適用するためである。したがって、何号に該当するかによって適用される規定が異なる場合がある。



法別表第1では事業の種類を次の1号～15号に区分しており、これを整理すると、1号～5号は製造業等のいわゆる**工業的業種**、6号～15号は金融業等のいわゆる**非工業的業種**（6号と7号については農林水産業）となっている。

法別表第1

- | | |
|-------|---|
| (1号) | (製造業) 物の製造、改造、加工、修理、洗浄、選別、包装、装飾、仕上げ、販売のためにする仕立て、破壊若しくは解体又は材料の変造の事業（電気、ガス又は各種動力の発生、変更若しくは伝導の事業及び水道の事業を含む。） |
| (2号) | (鉱業) 鉱業、石切り業その他土石又は鉱物採取の事業 |
| (3号) | (建設業) 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業 |
| (4号) | (運輸交通業) 道路、鉄道、軌道、索道、船舶又は航空機による旅客又は貨物の運送の事業 |
| (5号) | (貨物取扱業) ドック、船舶、岸壁、波止場、停車場又は倉庫における貨物の取扱いの事業 |
| (6号) | (農林業) 土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業 |
| (7号) | (水産・畜産業) 動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養蚕又は水産の事業 |
| (8号) | (商業) 物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業 |
| (9号) | (金融広告業) 金融、保険、媒介、周旋、集金、案内又は広告の事業 |
| (10号) | (映画・演劇業) 映画の製作又は映写、演劇その他興行の事業 |
| (11号) | (通信業) 郵便、信書便又は電気通信の事業 |
| (12号) | (教育研究業) 教育、研究又は調査の事業 |
| (13号) | (保健衛生業) 病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業 |
| (14号) | (接客娯楽業) 旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業 |
| (15号) | (清掃・と殺業) 焼却、清掃又はと畜場の事業 |



Point 労働基準法は、原則としてすべての事業について適用されるのであって、法別表第1に掲げる事業にのみ適用されるのではない。

(1) 事業

事業とは、一定の場所において相関連する組織のもとに業として継続的に行われる作業の一体を意味する。

平成11. 3. 31基発168号



日本国内で行われる事業であれば、外国人経営の会社、外国人労働者等に対しても、法令又は条約に特別の定めがある場合（外交官等）を除いて、労働基準法が適用される。

平成11. 3. 31基発168号

(2) 事業の適用単位

事業の適用単位は、次のように考えられている。

平成11. 3. 31基発168号

- ① 事業の名称又は経営主体等に関係なく、相関連して一体をなす労働の態様によって事業としての適用を決定する。
- ② 一の事業であるかどうかは、主として同一の場所かどうかで決まる。原則として同一の場所にあるものは一個の事業とし、場所的に分散しているものは別個の事業とする。



- ・ 同一の場所にあっても労働の態様が著しく異なる部門（工場内の診療所、食堂等）がある場合に、その部門が主たる部門との関連において従事労働者、労務管理等が明確に区分され、かつ、主たる部門と切り離すことによって法がより適切に運用できる場合は、それぞれ別個の事業とする。
- ・ 場所的に分散している事業であっても、出張所、支所等著しく小規模であり独立性のないもの（新聞社の通信部等）は、直近上位の機構と一括して一の事業として取り扱う。

3 適用除外 ★

1 適用除外

次に掲げるものについては、前記2にかかわらず、労働基準法は適用されない。

(1) 同居の親族のみを使用する事業又は事務所

法116条 2 項

同居の親族とは、事業主と居住及び生計を一つにしている民法上の親族（6 親等内の血族、配偶者、3 親等内の姻族）をいう。

20- 7D

- ① 同居の親族のみを使用していることが労働基準法の適用

労働者についてはP7■4■1参照

昭和54. 4. 2 基発153号

除外の要件であるから、同居の親族のほかに他人を1人でも使用していれば、その事業は当然に労働基準法の適用を受ける。この場合、使用されている他人は労働基準法上の「労働者」であるが、同居の親族は、原則として労働基準法上の労働者ではない。

- ② 同居の親族であっても、常時同居の親族以外の労働者を使用する事業において一般事務又は現場作業などに従事し、事業主の指揮命令に従っていることが明確であり、就労の実態が他の労働者と同様であって、賃金もこれに応じて支払われている場合は、その同居の親族は、労働基準法上の労働者として取り扱う。

(2) 家事使用人

平成11. 3. 31基発168号

20- 7D

「家事使用人」とは、家事一般に使用される者をいう。

家事使用人に該当するかどうかは、従事する作業の種類、性質などの実態により判断されるものである。

- ① 法人に雇われ、その役職員の家庭において、その家族の指揮命令のもとで家事一般に従事している者は、家事使用人である（労働基準法上の労働者ではない。）。
- ② 個人家庭における家事を事業として請け負う者に雇われて、その指揮命令のもとに当該家事を行う者は、家事使用人に該当しない（労働基準法上の労働者である。）。

(3) 一般職の国家公務員

国家公務員法附則16条

平成13. 2. 22基発93号

ただし、国有林野事業並びに独立行政法人国立印刷局及び独立行政法人造幣局などの特定独立行政法人の職員には、適用される。

独立行政法人通則法 2 条

《注》「独立行政法人」とは、公共上の見地から確実に実施されることが必要な事務及び事業であって、国が直接に実施する必要のないもののうち、民間に委ねた場合には必ずしも実施されないおそれがあるもの又は一の主体に独占して行わせることが必要であるものを効率的かつ効果的に行わせることを目的として設立されるものをいう。このうち、その目的、業務の性質等を総合的に勘案して、その役員及び職員に国家公務員の身分を与えることが必要と認められるものとして個別法で定めるものを

「特定独立行政法人」という。

② 一部適用除外

次に掲げるものについては、労働基準法が部分的に適用されない。

(1) 船員法 1 条 1 項に規定する船員

法116条 1 項

船員法 1 条 1 項に規定する船員には、労働基準法の**総則と罰則**（一部を除く。）が適用される。その他の労働条件の基準については、船員法に定められている。

(2) 一般職の地方公務員

一般職の地方公務員には、労働基準法の一部が適用されない。

(3) 地方公営企業の職員

地方公営企業の職員には、一部の規定を除き、労働基準法が適用される。

④ 労働者・使用者の定義 ★

① 労働者の定義

「労働基準法で「労働者」とは、**職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。**」

法 9 条

労働基準法では、その保護対象となる労働者について、上記のように定義している。ここで「使用される」とは、他人の指揮命令を受けて労働する、いわゆる使用従属関係にあることをいう。

●——図表 1－1 労働者の判定区分の具体例

労働者である	労働者でない
・ 法人の重役などで業務執行権又は代表権を持たない者が、工場長、部長の職にあって賃金を受ける場合	・ 事業主個人（個人経営） ・ 法人、組合、団体の代表者、執行機関たる者

昭和23. 3. 17基発461号

平成11. 3. 31基発168号

19- 1 B

2 使用者の定義

法10条

21

「労働基準法で使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう。」

労働基準法では、その責任の主体となる使用者について、上記のように定義している。

(1) 事業主

「事業主」とは、事業の経営主体をいい、個人企業の場合には、事業主個人が事業主であり、法人の場合には、法人自体が事業主である。事業主か否かの判断のポイントは、その人に事業経営の主体として事業の損益が帰属するか否かによる。

(2) 事業の経営担当者

「事業の経営担当者」とは、事業経営一般について権限と責任を負う者（経営上の損益は帰属しない。）をいい、例えば、法人の代表者、支配人等が該当する。

(3) その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者

昭和22. 9. 13発基17号

「労働者に関する事項について事業主のために行為をするすべての者」とは、人事、給与等の労働条件の決定や労務管理等に関して実質的に一定の権限を与えられている者をいう。したがって、このような権限が与えられておらず、単に上司の命令の伝達者にすぎない場合には、使用者に該当しない。

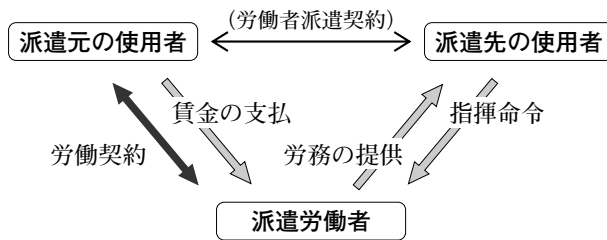
5 労働者派遣と出向

1 労働者派遣と派遣労働者

労働者派遣法44条

労働者派遣とは、派遣元の使用者と労働契約を締結した労働者（派遣労働者）が派遣先の使用者の指揮命令の下で労働する形態である。労働者派遣の場合における労働基準法の適用については、基本的には派遣労働者と労働契約関係にある派遣元が

使用者としての責任を負うこととされているが、労働者派遣の実態から派遣元の使用主に責任を問い得ない事項等については、労働者派遣法に基づき、派遣先に責任を負わせるものとされている。



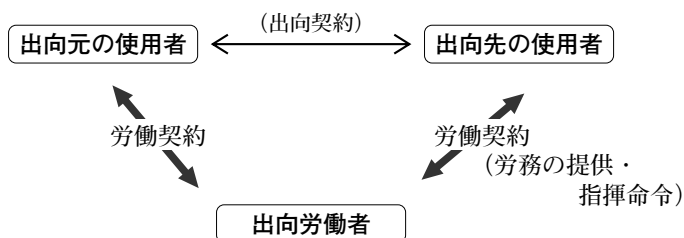
2 出向と出向労働者

出向には、在籍型出向と移籍型出向がある。

(1) 在籍型出向

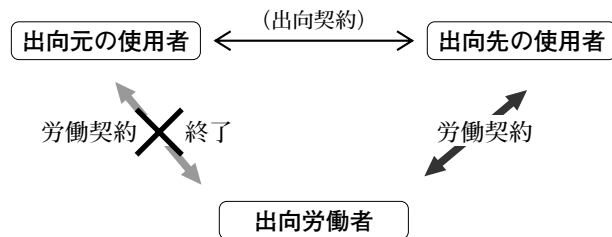
在籍型出向とは、労働者が出向元との労働契約関係を維持しつつ、出向先との間に労働契約を締結し、一般に出向先において労務を提供する形態である。

在籍型出向の出向労働者については、このように、出向元及び出向先の双方とそれぞれ労働契約関係があるので、出向元、出向先及び出向労働者の三者間の取決めによって定められた権限と責任に応じて、出向元の使用主又は出向先の使用主がそれぞれ出向労働者について労働基準法上の使用主としての責任を負う。



(2) 移籍型出向

移籍型出向は、出向元と出向労働者との労働契約関係を終了し、出向先との間にのみ労働契約関係がある形態である。移籍型出向の出向労働者については、出向先とのみ労働契約関係があるので、出向先の使用者のみが出向労働者について労働基準法上の使用者としての責任を負う。



労働条件の決定等

学習項目

1. 労働条件はどのように決定されるのか
2. 男女同一賃金の原則とは何か
3. 公民権の行使について、どのように規定しているのか

1 労働条件の決定 ★

「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。」

「労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。」

これは、現実の労使関係においては、使用者が一方的に労働条件を決定して労働者に押しつけることになりがちであるから、労働条件については、個々の労働者と使用者とが対等な立場で決定すべきことを規定し、労使ともにその決定された労働条件を遵守することを定めたものである。



本条に規定している「労働協約」「就業規則」「労働契約」を簡単に説明すると、次の通りである。

- ① 「労働協約」とは、労働組合と使用者又はその団体とが結んだ労働条件その他に関する合意であり、原則として、その労働組合の組合員に適用されるものである。
- ② 「就業規則」とは、使用者が、労働者の就業上守るべき規律や労働条件を定めたものであり、その事業場の労働者に適用されるものである。
- ③ 「労働契約」とは、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立するもので、一般に、労働者の個別の労働条件等が定められている。

法2条1項

19

法2条2項

21-1A

労働組合法14条
一般常識の労働組合法で
学習する

法89条
第7章で学習する

労働契約法6条
第2章で学習する



本条違反について、罰則の定めはない。

2 均等待遇 ★

法3条

19-1E

「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。」

これは、日本国憲法第14条第1項で宣言された「法の下の平等」の原則を労使関係において実現するため、労働者の国籍、信条、社会的身分といった、労働とは直接関係のない事柄による不合理な差別待遇を禁止するものである。

昭和22. 9. 13発基17号

(1) 信条・社会的身分

「信条」とは、特定の宗教的又は政治的信念をいい、「社会的身分」とは、生来の身分をいう。



会社の職制上の地位は、社会的身分ではないので、これを理由として労働条件について差を設けても、本条違反とならない。

(例) ・職員は9時始業、工員は8時始業とする場合

・正社員は月給制、パートタイム労働者は時給制とする場合

昭和63. 3. 14基発150号

(2) その他の労働条件

「その他の労働条件」には、賃金、労働時間はもちろんのこと、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件をすべて含む労働者の職場における一切の待遇をいう。



最大判昭和48. 12. 12
三菱樹脂事件

21-1B

- ・ここでの「労働条件」とは、労働者を雇い入れた後の条件であって、雇入れ自体は、労働条件に含まれない。
- ・解雇する意思表示自体は労働条件ではないが、労働協約、就業規則等で解雇の基準又は理由を定めていれば、それは労働条件となる。

(3) 差別的取扱

「差別的取扱」とは、労働者を有利又は不利に取り扱うことをいう。



本条では、国籍、信条又は社会的身分を理由とする差別的取扱を禁止しているものであり、それ以外の理由により差別的取扱をすることは本条に抵触するものではない。

(例) 性別、年齢、能力が低い、職務怠慢である、職場規律を乱した等

3 男女同一賃金の原則

「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。」

法 4 条

20-1 E

(1) 賃金

「賃金」とは、賃金額はもちろんのこと、賃金体系、賃金形態等を含む。

平成 9. 9. 25基発648号

(2) 女性であることを理由とする差別的取扱

職務、能率、技能等で個々の男女労働者の賃金に個人的差異のあることは、差別的取扱いには該当しないが、ただ単に「女性であるから」ということや、女性労働者は「勤続年数が短いから」「主たる生計の維持者ではないから」等の理由で男性と賃金について差別することは禁止されている。

平成9. 9. 25基発648号



就業規則に労働者が女性であることを理由として賃金について男性と差別的取扱いをする趣旨の規定はあるが、現実に行われておらず、賃金の男女差別待遇の事実がなければ、法 4 条違反とならない（ただし、当該差別的取扱いをする趣旨の規定は無効である。）。

平成 9. 9. 25基発648号



- ・労働基準法では、労働条件のうち賃金についてのみ、男女の差別的取扱いを禁止している。
- ・賃金について、労働者が女性であることを理由として男性よりも有利に取り扱うことも禁止されている。

21-1 C

4 公民権行使の保障

法7条

20

「使用者は、労働者が労働時間中に、選挙権その他公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合においては、拒んではない。

ただし、権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、請求された時刻を変更することができる。」

これは、労働者が、公民としての権利を行使したり公の職務を行うために必要なときには、就業時間中であっても、使用者は労働者に必要な時間を与えなければならないとするものである。

(1) 公民としての権利・公の職務

「公民としての権利」とは、公民として国や地方公共団体の公務に参加する権利のことをいう。また、「公の職務」とは、法令に根拠のあるものに限られるが、それらすべてではなく、衆議院議員その他の議員としての職務等がこれに当たる。

昭和63. 3. 14基発150号

平成17. 9. 30基発0930006号



昭和63. 3. 14基発150号

「公民としての権利」「公の職務」に該当するか否かについて、具体例を挙げると、次の通りである。

21-1E

	公民としての権利	公の職務
該当	・選挙権 ・被選挙権 ・最高裁判所裁判官の国民審査 ・行政事件訴訟法に規定する民衆訴訟（国又は地方公共団体の機関の法規に適合しない行為の是正を求める訴訟） ・公職選挙法に規定する選挙又は当選の効力に関する訴訟、選挙人名簿の登録に関する訴訟	・衆議院議員その他の議員の職務 ・労働委員会の委員の職務 ・労働審判員の職務 ・裁判員の職務 ・民事訴訟法上の証人としての出廷 ・選挙立会人の職務
不該当	・一般の訴権の行使 ・応援のための選挙活動	・予備自衛官の防衛招集等 ・非常勤の消防団員の職務

(2) 必要な時間

「必要な時間」とは、権利や職務の種類、性質によって客観的に妥当性のあるもののことである。

(3) 請求された時刻の変更

労働者が必要な時間を請求した場合には、使用者はこれを拒むことはできないので、「時間をとってはいけない」とはいえない。しかし、会社の仕事の都合もあることを考え、公民権の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、使用者は労働者の請求した時刻を**変更**することができる。

法7条ただし書



公民権の行使又は公の職務の執行のために必要な時間を与えた場合に、その時間を有給にするか無給にするかは当事者間の自由に委ねられている。

昭和22. 11. 27基発399号



労働基準法 7 条が、特に、労働者に対し労働時間中における公民としての権利の行使及び公の職務の執行を保障していることにかんがみるときは、公職の就任を使用者の承認にかからしめ、その承認を得ずして公職に就任した者を（制裁罰としての）懲戒解雇に附する旨の就業規則の条項は、労働基準法の規定の趣旨に反し、無効のものと解すべきである。したがって、公職に就任することが会社業務の遂行を著しく阻害するおそれのある場合においても、普通解雇に附するは格別（別として）、就業規則の同条項を適用して従業員を懲戒解雇に附することは許されない。

最二小昭38.6.21
十和田観光電鉄事件



Point 使用者は、公民権の行使等に妨げがない限り、労働者から請求された時刻を変更することができる。必ずしも労働者が請求した時刻に与えなくてもよい。

前近代的な労働関係の排除

学習項目

1. 中間搾取とは
2. 損害賠償額の予定はできるのか
3. 強制貯金はできるのか、また、任意貯蓄の場合の使用者の義務とは

1 強制労働の禁止

法5条

20-1A

「使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の不自由を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。」

これは、かつてのタコ部屋や監獄部屋等、暴行、脅迫等の不当な手段によって労働を強制するといった悪弊を排除し、労働者の人格の尊厳と自由を確保するために強制労働を禁止するものである。

昭和63. 3. 14基発150号

《注》「精神又は身体の不自由を不当に拘束する手段」とは、精神の作用や身体の変動をなんらかの形で妨げられる状態を生じさせる方法のことである。暴行、脅迫、監禁以外の拘束の手段としては、長期労働契約、労働契約不履行に関する賠償額予定契約、前借金の相殺、強制貯金等がある。

労働者は、労働契約上、使用者の指揮命令に従って労働する義務があるが、その義務の履行も労働者の自由な意思に基づいて行われるべきものである。労働契約を締結する意思のない者を暴行等により無理に労働させることはもちろん、最初は自由な意思によって労働契約を結んだ労働者でも、その後退職を希望するのにその意思を抑圧して労働を強制することも、「意思に反して労働を強制する」ことになる。

法117条

21-1D



Point 本条違反については労働基準法上最も重い罰則（1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金）が適用される。

2 中間搾取の禁止

「何人も、法律に基いて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。」

法6条

20-1C

これは、労働関係に直接関係のない第三者が、労働者の労働関係に介入して賃金のピンハネ等を行うこと（中間搾取）を禁止するものである。

(1) 何人も

「何人も」とは、他人の就業に介入して利益を得る第三者のことであり、それが個人であるか、団体であるかを問わない。

昭和23. 3. 2 基発381号

(2) 業として利益を得る

「業として利益を得る」とは、営利を目的として、同種の行為を反覆継続することをいう。したがって、1回の行為であっても、反覆継続して利益を得る意思をもって行ったことが明らかであれば違反である。また、それが主業としてなされる場合と副業としてなされる場合とを問わない。

(3) 利益

「利益」とは、手数料、報償金、金銭以外の財物等その名称が何であるかを問わず、また、有形か無形かを問わない。

使用者から利益を得る場合に限らず、労働者又は第三者から利益を得る場合をも含む。



《法律に基いて許される場合》

職業安定法による

- ・ 有料職業紹介事業
- ・ 厚生労働大臣の許可を受け、報酬を与えてする労働者の委託募集

昭和33. 2. 13基発90号

詳細は労働一般常識で学習する



労働者派遣については、派遣元と労働者との間の労働契約関係及び派遣先と労働者との間の指揮命令関係を合わせたものが全体として当該労働者の労働関係となるものであり、したがって、派遣元による労働者の派遣は、労働関係の外にある第三者が他人の労働関係に介入するものではなく、法6条の中間搾取に該当しない。

平成11. 3. 31基発168号

3 賠償額予定の禁止

法16条

「使用者は、労働契約の不履行について**違約金**を定め、又は**損害賠償額を予定する契約**をしてはならない。」

かつては、労働者が契約期間中に転職したり、不良品を作ったりした場合の損害を防止するため、契約不履行の場合には一定額の違約金を支払うことを約束させたり、損害賠償として一定の金額を支払うことをあらかじめ約束させるといったことが広く慣習としてあった。こうした制度が労働の強制となったり、労働者の自由意思を不当に拘束し、労働者を使用者に隷属させることにもなるので、この種の契約をいっさいなくするために設けられた規定である。

(1) 違約金

「違約金」とは、労働者が労働契約に基づく労働義務を果たさないという事実があれば、使用者に損害がなくても、約束された金額を取り立てることができるもので、労働者本人、親権者又は身元保証人の義務として課せられる一種の制裁金である。

(2) 損害賠償額の予定

「損害賠償額の予定」とは、労働者が労働契約に基づく労働義務を果たさないときや、不注意で会社の備品を壊したときなどの賠償額を、実際にどのくらい損害があったかに関係なく、一定の金額として定めておくことである。

実損害額よりも不当に高い賠償額が定められる等労働者に不利な契約となる恐れがあるので、あらかじめ賠償額を予定することは禁止されている。

- (例)・会社の自動車を壊した場合には、一律10万円の賠償金を支払わなければならないとの契約を締結することは違法
- ・使用者が身元保証人との間に、労働者が器具を損傷した場合の損害賠償額を予定する契約を締結することは違法

(3) 実損額の賠償

- ① 損害賠償の金額をあらかじめ約定せず、現実生じた損害について賠償を請求することは差し支えない。

昭和22. 9. 13発基17号

21-1B

(例) 労働者が会社の自動車を壊したので、実際の損害額の10万円を当該労働者に請求することは違法ではない。

- ② 債務不履行や不法行為により使用者が損害を被った場合は、その実損額に応じて賠償を請求する旨の約定をすることはできる。



- ・労働者本人に限らず、親権者や身元保証人との間で違約金を定めたり、賠償額を予定する契約をすることも禁止されている。
- ・労働者の労働契約の不履行や不法行為について、使用者は現実生じた損害について賠償を請求することはできる。

20-1B

4 前借金相殺の禁止

「使用者は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない。」

法17条

20-1D

これはかつて、労働者を募集する際に、労働者又はその父兄に一定の金額を貸し付け、就業後これを労働者の賃金から差し引いて返済していくという前借金制度が行われていたので、このような足留めによる強制労働を防止するため、前借金と賃金との相殺を禁止するものである。

《注》「前借金」とは、労働契約の締結の際又はその後に、労働することを条件として使用者から借り入れ、将来の賃金により返済することを約する金銭をいう。

(1) 労働することを条件とする前貸の債権

労働者が使用者から人的信用に基づいて受ける金融や賃金の前払等で明らかに身分的拘束を伴わないと認められるものは、労働することを条件とする債権に含まれない。

昭和33. 2. 13基発90号

(2) 相殺の禁止

使用者の側で行う相殺のみを禁止しているのであって、労働者が自己の意思によって相殺することは禁止されていない。



相殺が禁止される賃金とは、法11条の賃金（P58参照）であるから、賞与又は退職手当についても、これらが法11条の賃金に該当する限り、これらとの相殺も許されない。

5 強制貯金の禁止

法18条 1 項

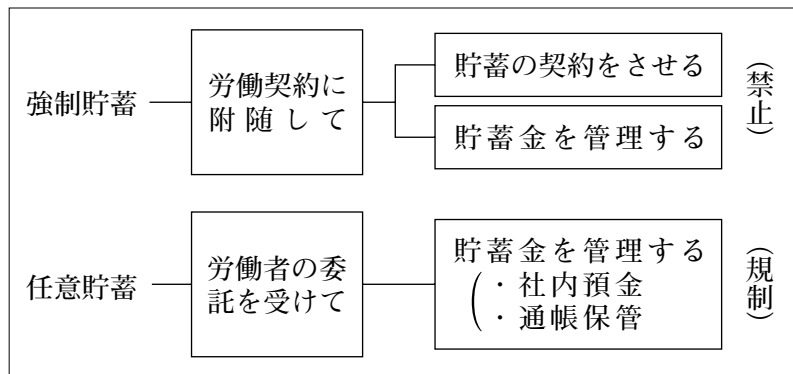
「使用者は、労働契約に附随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはならない。」

労働者の受け取る賃金の全部又は一部を強制的に貯蓄させることは、労働者の足留策となったり、会社の経営危機の場合に貯蓄金が払戻されなくなる等の恐れがあるためにこれを全面的に禁止している。

しかし、労働契約に附随するものではなく、労働者が任意に行う社内預金制度等の貯蓄金をその委託を受けて管理すること（任意貯蓄）は、一定の規制のもとに認められている。

任意貯蓄には、使用者自身が直接労働者の預金を受け入れて自ら管理するいわゆる「社内預金」と、使用者が受け入れた労働者の預金を労働者個人ごとの名義で銀行その他の金融機関に預け入れし、その預金通帳、印鑑を使用者が保管するいわゆる「通帳保管」がある。

●—— 図表 1－2 強制貯金の禁止



任意貯蓄の規制のポイントは、次の通りである。

① 貯蓄金を管理する場合における使用者の義務 ★

任意貯蓄をする場合には、次の要件を満たす必要がある。

- ・労使協定を締結し、届け出ること
- ・貯蓄金管理規程を作成すること
- ・一定の利子をつけること（社内預金の場合）
- ・返還請求に応じること

(1) 貯蓄金管理協定

「使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理しようとする場合においては、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁（所轄労働基準監督署長）に届け出なければならない。」

法18条2項

則6条

① 「労使協定」とは、当該事業場に

- ・労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合
- ・労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者

との間に締結する書面による協定のことをいう。

《注》 以下、本テキストでは、「労使協定」「書面による協定」「書面による労使協定」を一括して「労使協定」として表記する。

労使協定と労働協約の違いについてはP142コーヒープレイク参照

② 労使協定（貯蓄金管理協定）に定めるべき事項

① 社内預金の場合

- ・預金者の範囲
- ・預金者1人当たりの預金額の限度
- ・預金の利率及び利子の計算方法
- ・預金の受入れ及び払いもどしの手続
- ・預金の保全の方法

則5条の2

② 通帳保管の場合

法律上協定すべき事項についての定めはないが、後記(2)の貯蓄金管理規程において次の事項を規定することとされており、労使協定においてもこれらの事項を協定す

昭和63. 3. 14基発150号

平成12. 12. 14基発743号

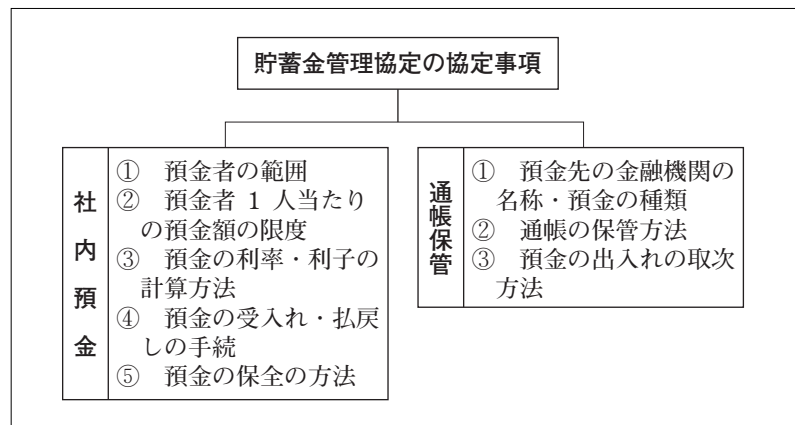
ることとなる。

- ・預金先の金融機関の名称及び預金の種類
- ・通帳の保管方法
- ・預金の出入れの取次方法 等



Point 貯蓄金の管理が社内預金の場合であると通帳保管の場合であることを問わず、使用者には労使協定の締結・届出が義務付けられている。

●——図表 1－3 貯蓄金管理協定の協定事項



(2) 貯蓄金管理規定

法18条 3 項

「使用者は、貯蓄金の管理に関する規程（貯蓄金管理規程）を定め、これを労働者に周知させるため作業場に備え付ける等の措置をとらなければならない。」

昭和63. 3. 14基発150号

貯蓄金管理規程に規定すべき事項については、法律上に定めはないが、社内預金か通帳保管かの区別及び労使協定で定める事項を中心に具体的な取扱い方法が定められることになる。

(3) 利子

法18条 4 項

「使用者は、貯蓄金の管理が労働者の預金の受入（社内預金）であるときは、利子をつけなければならない。

預金令 2 条

この場合において、その利子が、年 5 厘の利率を下るとき

は、年5厘の率で計算した利子をつけたものとみなす。」

平成13. 2. 7 厚労告30号

貯蓄金の管理が社内預金である場合には、使用者は、これに利子をつけることが義務づけられている。また、例えば、労使協定に年1厘の利率で計算した利子をつけるものとするとした場合でも、年5厘の利率による利子をつけたものとみなされるので、使用者は年5厘の率で計算した利子を支払うべき義務が生じる（年5厘は、社内預金の場合の最低保障利率となる。）。

(4) 貯蓄金管理状況の報告

労働者の預金の受入れ（社内預金）をする使用者は、毎年、3月31日以前1年間の預金の管理状況を、4月30日までに、所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。

則57条3項

(5) 貯蓄金の返還

「使用者は、労働者が貯蓄金の返還を請求したときは、遅滞なく、これを返還しなければならない。」

法18条5項

返還の請求に理由は必要なく、使用者は返還の事由を限定したり、使用者の承認が必要であるとして返還を拒否することはできない。

② 行政官庁が貯蓄金の管理の中止命令を出す場合

(1) 行政官庁の中止命令

「使用者が労働者の請求による貯蓄金を返還しない場合において、当該貯蓄金の管理を継続することが労働者の利益を著しく害すると認められるときは、行政官庁（所轄労働基準監督署長）は、文書で、使用者に対して、その必要な限度の範囲内で、当該貯蓄金の管理を中止すべきことを命ずることができる。」

法18条6項

則6条の3

中止命令の範囲は、返還請求をした労働者だけでなく、返還請求をしても返還されないおそれのある他の労働者も含む。また、この中止命令は「必要な限度の範囲内」で行われ

昭和27. 9. 20基発675号

ることとなるが、貯蓄金の管理を委託している労働者の全部又は一部について中止させるもので、個々の労働者の貯蓄金の一部について管理を中止させるものではない。

(2) 貯蓄金の返還義務

法18条 7 項

「貯蓄金の管理を中止すべきことを命ぜられた使用者は、遅滞なく、その管理に係る貯蓄金を労働者に返還しなければならない。」

第 1 章

演習問題

問 次の記述のうち、正しいと思われるものには○、誤りと思われるものには×をつけよ。

- (1) 労働基準法第 1 条は、この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者はこの基準を理由として労働条件を低下させてはならない旨定めるが、労働条件の低下が社会経済情勢の変動等他に決定的な理由がある場合には、これに抵触するものではない。 (平成12年度出題)
- (2) 労働基準法の総則においては、労働関係の当事者は、労働条件の向上を図るように努めなければならない旨の規定が置かれている。 (平成18年度出題)
- (3) 労働基準法は、労働者及び使用者双方に対して、就業規則を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない旨定めている。 (平成15年度出題)
- (4) 船員法第 1 条第 1 項に規定する船員については労働基準法は適用されず、したがって、同法第 1 条「労働条件の原則」、第 2 条「労働条件の決定」等の労働憲章的部分も、当然適用されない。 (平成16年度出題)
- (5) 労働基準法は、家事使用人については適用されないが、個人の家庭における家事を事業として請け負う者に雇われてその指揮命令の下に当該家事を行う者は、家事使用人に該当しない。 (平成13年度出題)
- (6) 労働基準法でいう「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で賃金を支払われる者をいい、法人のいわゆる重役で業務執行権又は代表権を持たない者が、工場長、部長の職にあつて賃金を受ける場合は、その限りにおいて同法第 9 条に規定する労働者である。 (平成19年度出題)
- (7) 労働基準法上の使用者は、同法各条の義務について実質的に一定の権限を与えられている者であり、たとえ名称が部長や課長等の管理職的な名称であっても、このような権限が与えられておらず、単に上司の命令の伝達者にすぎない場合は、同法上の使用者とはみなされない。 (平成11年度出題)

(8) 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間について差別的取扱いを行ってはならず、このことは解雇や安全衛生についても同様である。
(平成11年度出題)

(9) 労働基準法第4条が禁止する女性であることを理由とする賃金についての差別的取扱いには、女性を男性より有利に取扱う場合は含まれない。
(平成21年度出題)

(10) 使用者は、労働者が労働時間中に、選挙権その他公民としての権利を行使するために必要な時間を請求した場合には、これを拒んではならないが、労働者の訴権の行使については、行政事件訴訟法第5条に規定する民衆訴訟に係るものであってもこれを拒否することができる。
(平成7年度出題)

(11) 中間搾取の禁止を規定する労働基準法第6条における「業として利益を得る」とは、営利を目的として、同種の行為を反覆継続することをいう。したがって、1回の行為であっても、反覆継続して利益を得る意思があれば充分であり、それが主業としてなされる場合と副業としてなされる場合とを問わない。
(平成13年度出題)

(12) 使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め又は損害賠償額を予定する契約をしてはならないが、実際に労働者の債務不履行により被った損害の賠償を請求することは禁止されていない。
(平成12年度出題)

〔解答〕

- (1) ○ 法 1 条、昭和63. 3. 14基発150号。設問の通り正しい。
- (2) ○ 法 1 条 2 項。設問の通り正しい。
- (3) ○ 法 2 条 2 項。設問の通り正しい。
- (4) × 法116条 1 項。設問の船員にも法 1 条から法11条、法116条 2 項、法117条から法119条及び法121条については適用される。
- (5) ○ 法116条 2 項、平成11. 3. 31基発168号。設問の通り正しい。
- (6) ○ 法 9 条、昭和23. 3. 17基発461号。設問の通り正しい。
- (7) ○ 法10条、昭和22. 9. 13発基17号。設問の通り正しい。
- (8) ○ 法 3 条、昭和63. 3. 14基発150号。設問の通り正しい。
- (9) × 法 4 条、平成 9. 9. 25基発648号。法 4 条が禁止する女性であることを理由とする賃金についての差別的取扱いには、女性を男性よりも不利に取扱う場合のみならず、有利に取扱う場合も含まれる。
- (10) × 法 7 条、昭和63. 3. 14基発150号。行政事件訴訟法 5 条に規定する民衆訴訟に係るものは、法 7 条の公民権の行使に該当するので、当該請求があった場合には、使用者はこれを拒否することができない。
- (11) ○ 法 6 条、昭和23. 3. 2 基発381号。設問の通り正しい。
- (12) ○ 法16条、昭和22. 9. 13発基17号。設問の通り正しい。労働基準法16条は、違約金や損害賠償額を予定する契約をすることを禁止するのであって、現実生じた損害について賠償を請求することを禁止する趣旨ではない。

第2章

労働契約

企業からの求人に対して応募し、一般的には面接等を経て入社が決定しますが、その際には、事業主と契約を取り交わします。

これを労働契約といいますが、労働基準法では、労働者保護の観点から契約期間等について定めています。

また、労働条件があいまいであったり、書面で知らせるべきものが書面により取り交わされていない場合には、後日トラブルが生じることもあるので、その防止のためにもいろいろな事項を定めています。

さらに、労働契約の終了事由の1つである解雇に関するルールについても学習していきます。

労働契約の締結

学習項目

1. 労働契約とは
2. 労働条件の絶対的明示事項と相対的明示事項とは
3. 労働条件の明示で書面の交付を必要とするものは

1 労働契約 ★

労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。

たとえ契約の形式が請負や委任であっても、実態が労働関係と判断されれば、労働基準法の適用上は労働契約であるとされ、規制の対象となる。

1 労働基準法の強行的効力・直律的効力

法13条

19

21-2A

「労働基準法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、労働基準法で定める基準による。」

労働者が使用者と1対1の対等の立場で契約することは難しいので、労働基準法は労働者を保護するために、労働基準法で定めた基準（最低基準）よりも劣悪な契約の部分は、労使間でどう判断しように関係なく、法律上、自動的に労働基準法で定めた基準となることを規定している。



- ・労働基準法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分について無効とされるが、この無効とする効力を強行的効力という。
- ・強行的効力によって無効となった部分は、労働基準法で定める基準

により補充されることとなるが、この補充する効力を**直律的効力**という。



Point 労働基準法に定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、「その部分について」無効となるのであり、当該契約自体が無効となるわけではない。

② 契約期間等 ★

労働契約の締結に当たって、その存続期間を定めるかどうかは、労使の自由であるが、期間を定める場合には、その期間が長期に及ぶと労働者の自由を不当に拘束することになるので、労働契約の期間について、一定の制限が設けられている。

労働契約

・ 期間の定めのない契約

一般のサラリーマンなどの常用労働者の場合を指し、労働者はいつでも解約する自由があるので、制限を加えていない。

・ 期間の定めのある契約（有期労働契約）

長期労働契約による人身拘束の弊害を排除するため、労働契約の期間について、次のような制限が定められている。

(1) 契約期間の上限

「労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、**3年**（次の①又は②のいずれかに該当する労働契約にあっては、**5年**）を**超える期間**について締結してはならない。

法14条1項

① 専門的な知識、技術又は経験（「専門的知識等」という。）

であって高度のものとして**厚生労働大臣**が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に**就く者**に限る。）との間に締結される労働契約

② **満60歳以上**の労働者との間に締結される労働契約（前

記①に掲げる労働契約を除く。)」

《注1》一定の事業の完了に必要な期間を定めるものとは、有期事業を指す。

(例) ダム建設や道路建設等を指し、例えば、工事の完成に6年を要する場合には、6年間の契約を締結することができる。

《注2》「高度の専門的知識等を有する者」の例

- ① 博士の学位（外国において授与されたこれに該当する学位を含む。）を有する者
- ② 公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、薬剤師、不動産鑑定士、弁理士、技術士、社会保険労務士又は税理士の資格を有する者
- ③ システムアナリスト試験等に合格した者
- ④ 特許発明の発明者等
- ⑤ その他年収が1,075万円以上のシステムエンジニア等一定の業務に就こうとする者であって、一定の学歴と実務経験を有するもの等

なお、契約期間の上限が5年とされる「高度の専門的知識等を有する者」の範囲については、弁護士、公認会計士など専門的な知識、技術及び経験を有しており、自らの労働条件を決めるに当たり、交渉上、劣位に立つことのない労働者を当該専門的な知識、技術及び経験を必要とする業務に従事させる場合に限定されている。



定年は、一定年齢に達したときに自動的に労働契約が終了することを定めたものであり、ここでいう期間の定めには該当しない。

＜契約期間の上限＞

原則	3年
専門的知識等を有する労働者との間に締結される労働契約(当該専門的知識等を必要とする業務に就く場合)	5年
満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約	
一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約	その事業の完了まで

(2) 労働者からの解約

「期間の定めのある労働契約（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が**1年を超えるものに限る。**）を締結した労働者（前記(1)①、②の規定により契約期間の上限を5年とされている労働者を除く。）は、当分の間、民法第628条の規定にかかわらず、当該労働契約の期間の初日から**1年を経過した日以後**においては、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる。」

法附則137条

《注》 民法628条「当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる。」

(3) 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

「厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生じることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。」

法14条 2 項

行政官庁は、この基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。」

法14条 3 項



<有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準>

厚生労働大臣は、前記(3)の規定に基づき、有期労働契約の更新、雇止めの際に労使間で生ずる紛争を未然に防止し、その迅速な解決が図られるようにするため、以下の基準を定めている。

平成20. 1. 23厚労告12号

① 契約締結時の明示事項等

- ① 使用者は、有期労働契約の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る**更新の有無を明示**しなければならない。
- ② 上記①の場合において、使用者が当該契約を更新する旨が有る旨明示したときは、使用者は、労働者に対して当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければならない。
- ③ 使用者は、有期労働契約の締結後に上記①、②に規定する事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した労働者に対して、

20

速やかにその内容を明示しなければならない。

② 雇止めの予告

使用者は、有期労働契約（当該契約を 3 回以上更新し、又は雇入れの日から起算して 1 年を超えて継続勤務している者に係るものに限る、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。）を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければならない。

③ 雇止めの理由の明示

① 上記②により雇止めの予告をした場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

② 有期労働契約（当該契約を 3 回以上更新し、又は雇入れの日から起算して 1 年を超えて継続勤務している者に係るものに限る、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。）が更新されなかった場合において、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

④ 契約期間についての配慮

使用者は、有期労働契約（当該契約を 1 回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して 1 年を超えて継続勤務している者に係るものに限る。）を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならない。

2 労働条件の明示

法15条 1 項

「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。」

会社が従業員を採用するときに労働条件がはっきりしていないと、後日さまざまなトラブルのもとになりかねない。そこで、労働基準法では、上記のように定めている。

1 絶対的明示事項及び相対的明示事項 ★

明示しなければならない労働条件には、必ず明示しなければならない事項（絶対的明示事項）と、使用者が定めをした場合には明示しなければならない事項（相対的明示事項）とがある。

その具体的な内容は、図表 2－1 の通りである。

●——図表 2－1 労働条件の明示

則 5 条 1 項

法 定 事 項	絶対的 明示 事項	・労働契約の期間に関する事項 ・就業条件…就業場所、従事すべき業務に関する事項 ・労働時間等…始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制によって就業させる場合の就業時転換に関する事項 ・賃金（退職手当等を除く。）…賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期、昇給に関する事項 ・退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
	相対的 明示 事項	・退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法、支払の時期に関する事項 ・臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与等、最低賃金額に関する事項 ・労働者に負担させるべき食費、作業用品等に関する事項 ・安全、衛生に関する事項 ・職業訓練に関する事項 ・災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項 ・表彰、制裁に関する事項 ・休職に関する事項



労働契約の締結の際に明示が義務付けられている労働条件は、絶対的明示事項及び（定めがある場合における）相対的明示事項に限られている。

2 明示の方法 ★

使用者は、労働契約の締結に際し、労働条件を明示する場合において、次の事項（昇給に関する事項を除く絶対的明示事項）については、労働者に対する当該事項が明らかになる書面の交付により明示しなければならない。

① 労働契約の期間に関する事項

期間の定めのない労働契約の場合には、その旨明示しなければならない。

② 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

法15条 1 項後段

則 5 条

21- 2B

平成11. 1. 29基発45号

- ③ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- ④ 賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもの並びに最低賃金額を除く。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期に関する事項
- ⑤ 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）



絶対的明示事項（昇給に関する事項を除く。）については、書面の交付により明示しなければならない。



平成11. 1. 29基発45号

昭和61. 6. 6 基発333号

- ・ 書面で明示すべき労働条件については、当該労働者に適用する部分を明確にして就業規則を労働契約の締結の際に交付することとしても差し支えない。
- ・ 派遣元の使用者は、派遣先が労働基準法に基づく責任を負うべき労働時間、休憩、休日等に関する事項を含めて、労働条件を明示する必要がある。
- ・ 派遣元の使用者は、労働者を派遣労働者として雇い入れる場合であって、労働契約を締結する時点と派遣する時点が同時である場合には、労働基準法の規定による労働条件の明示と労働者派遣法の規定による派遣先における就業条件等の明示の両方を併せて行って差し支えない。

3 労働者の労働契約解除権

使用者が労働契約の締結に際して明示した労働条件が事実と相違した場合はどうなるのか。労働基準法では、次のように規定している。

(1) 労働契約の即時解除

法15条 2 項

「明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。」

- ① ここでいう労働条件は、労働契約の締結に際して明示す

ることが義務づけられている事項（絶対的明示事項及び相対的明示事項）に関する労働条件である。

- ② 雇入れ後に労働協約、就業規則が変更された場合や、労働者の同意を得て変更することは、労働条件が事実と相違する場合には含まれない。

(2) 帰郷旅費

「即時に労働契約を解除した場合、就業のために住居を変更した労働者が、**契約解除の日から14日以内に帰郷する場合**においては、使用者は、**必要な旅費**を負担しなければならない。」

法15条 3 項

- ① 「帰郷」とは、変更前の住居に帰る場合に限らず、父母
その他親族の保護を受ける場合には、その者の住所に帰る場合も含む。

昭和23. 7. 20基収2483号

- ② 「必要な旅費」とは、労働者本人のみならず、就業のため移転した家族の旅費をも含め、帰郷するまでに通常必要とするすべての費用を含む。

昭和22. 9. 13発基17号

労働契約の終了

学習項目

1. どのような場合に解雇が制限されるのか
2. 解雇はどのように行わなければならないか
3. 解雇の予告をせずに解雇できるのはどのような場合か
4. 退職時の証明書とはどのようなものか
5. 労働者の権利に属する金品はいつ返還するのか

使用者と労働者の間で締結された労働契約は、

- ① 有期労働契約の場合の契約期間の満了
- ② 解雇（使用者からの解約）
- ③ 任意退職（自己都合退職等の労働者からの解約）
- ④ 合意退職（労使間の合意による解約）
- ⑤ 定年
- ⑥ 労働者の死亡
- ⑦ 法人の解散

などの場合に終了する。

労働者の死亡による場合を除き、これらの労働契約の終了によって労働者が離職することを「退職」という。

労働契約が終了する場合のうち「解雇」とは、使用者の一方的な意思表示による労働契約の解約であり、労働者にとっては大きな問題であるから、労働基準法は、特に解雇について一定の制限を設けて、労働者を保護している。

1 解雇制限

「使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間並びに産前産後の女性が法65条の規定によって休業する期間及びその後30日間は、解雇してはならない。

法19条 1 項

ただし、使用者が、法81条の規定によって打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合においては、この限りでない。

19- 4B 21- 2C

天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合においては、その事由について行政官庁（所轄労働基準監督署長）の認定を受けなければならない。」

法19条 2 項

則 7 条

労働者が会社の仕事上（業務上）で負傷したり、病気になって入院しているときは、職場復帰や将来のことで非常に不安になるものである。また、女性労働者が出産で会社を休む間は、働きたくても働けない状態にあり、産後の肥立も大事なときである。このような場合に、解雇により職を奪うことは人道上問題があるので、労働基準法では、上記のように、解雇について一定の制限を設けている。

<解雇制限期間>

業務上傷病による療養のために休業する期間	＋その後30日間
産前産後の女性が休業する期間	

<解雇制限の解除>

打切補償を支払う場合
天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合
＋
所轄労働基準監督署長の認定

1 解雇制限期間 ★

(1) 療養期間中の解雇制限

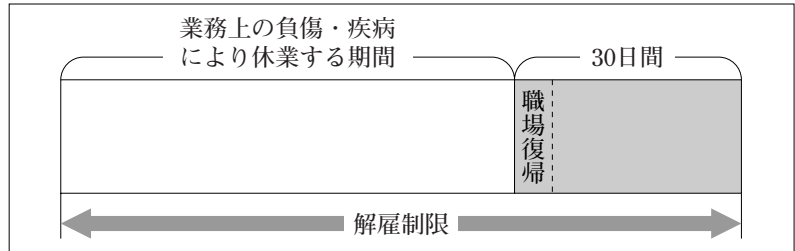
- ① 業務上以外の負傷又は疾病によって休業する期間については、解雇は制限されない。

- ② 業務上の負傷又は疾病により治療中であっても休業しないで出勤している場合は、解雇は制限されない。
- ③ 「その後30日間」とは、傷病の治癒後、労働能力の回復に必要と認められる期間で、30日間は、療養のため休業する必要が認められなくなって出勤した日又は出勤できる状態に回復した日から起算する。



上記の30日間は、休業期間の長短にかかわらず確保されるので、たとえば1日だけの休業であっても、その後30日間は解雇が制限される。

●——図表 2－2 療養期間中の解雇制限



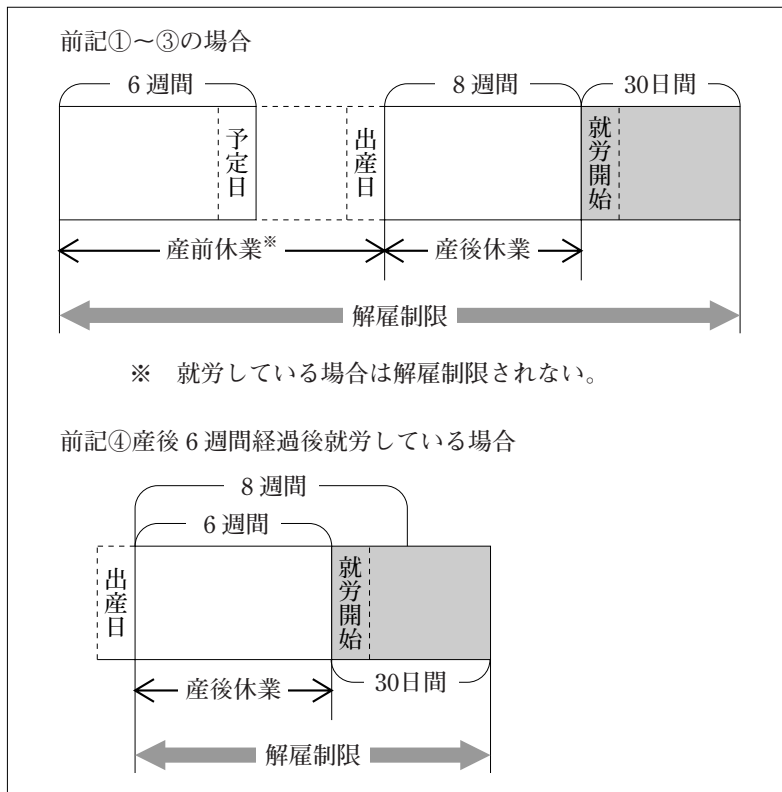
(2) 産前産後の女性の解雇制限

産前産後の休業については
P171参照

昭和25. 6. 16基収1526号

- ① 産前産後の女性が法65条の規定によって休業する期間は、出産予定日以前 6 週間（多胎妊娠14週間）、産後 8 週間である。
- ② 産前休業を取得できる出産予定日以前 6 週間（14週間）の間であっても、その女性が休業を請求せず就労している期間は、解雇制限期間にはならない。
- ③ 出産予定日以前 6 週間の休業を取った後において、実際の出産が出産予定日より遅れた場合は、出産予定日から実際の出産日までの間も、産前休業期間として解雇が制限される。
- ④ 「その後30日間」とは、産後 8 週間を経過した日又は産後 6 週間を経過後、当該労働者の請求により就労した日から起算する。

●—図表 2－3 産前産後の女性の解雇制限



2 解雇制限の解除 ★

次の(1)又は(2)のいずれかに該当するときは、前記1の解雇制限期間中であっても解雇することができる。なお、(2)の場合には、その事由について行政官庁（所轄労働基準監督署長）の認定を受けなければならない。

(1) 打切補償を支払う場合

業務上の傷病による休業期間及びその後30日間中でも、法81条の規定による打切補償を支払った場合には、当該労働者を解雇することができる。

《注》 「打切補償」とは、業務上の傷病により療養をしている労働者が療養開始後3年を経過しても傷病が治癒しない場合に、平均賃金（P65参照）の1,200日分を支払い、以後の補償を打ち切るものである。

19-4B 21-2C

法81条
P198参照

(2) 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合

昭和63. 3. 14基発150号

① 「天災事変その他やむを得ない事由」とは、火災、洪水、地震その他不慮の災厄をいい、一般に経営上の見通し違いで事業を継続できなくなった場合は含まない。

② 「事業の継続が不可能となった場合」とは、事業の全部又は大部分が継続不可能となった場合のことで、事業の一部を縮小しなくてはならなくなった場合は含まない。

昭和23. 8. 4 基収2697号

(例)・震災で本社と工場の大部分が罹災し資金難となり、会社が解散した結果、非罹災工場も閉鎖しなくてはならなくなった場合

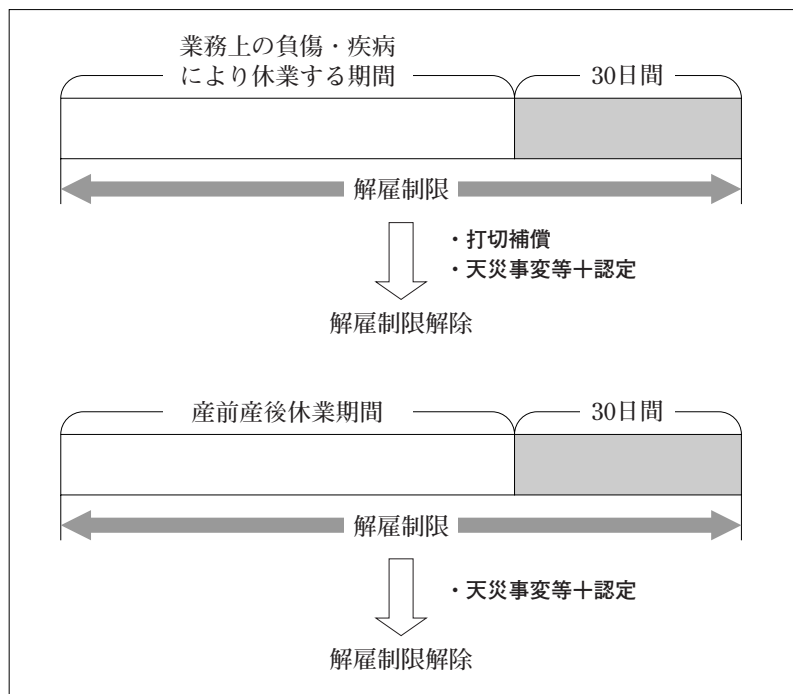
昭和63. 3. 14基発150号

・事業場が火災で焼失した場合（事業主の故意又は重大な過失に基づく場合を除く。）



Point 労働者の責に帰すべき事由がある場合であっても、解雇制限期間中は解雇することができない。

●— 図表 2 - 4 解雇制限の解除





- ・一定の期間又は一定の事業の完了に必要な期間までを契約期間とする労働契約（有期労働契約）を締結していた労働者の労働契約は、他に契約期間満了後引き続き雇用関係が更新されたと認められる事実がない限り、その期間満了とともに終了する。したがって、業務上負傷し又は疾病にかかり療養のため休業する期間中の者の労働契約もその期間満了とともに終了するのであって、解雇制限の規定は適用されない。
- ・天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合における「行政官庁の認定」は、原則として、解雇の意思表示をする前に受けるべきものであるが、この認定は、その事実（天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった事実）があるか否かを確認する処分であって、認定されるべき事実がある場合には、認定を受けなくても、使用者は、労働者を有効に解雇することができるものと解されている（ただし、認定を受けない場合には、罰則の適用がある。）。

昭和63. 3. 14基発150号

昭和63. 3. 14基発150号

2 解雇の予告

「使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、**少くとも30日前に解雇予告**をしなければならない。

法20条 1 項

22- 2 A

30日前に予告をしない使用者は、**30日分以上の平均賃金**を支払わなければならない。

ただし、**天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合**においては、この限りでない。

この場合においては、その事由について**行政官庁（所轄労働基準監督署長）の認定**を受けなければならない。」

法20条 3 項

この規定では、労働者が突然の解雇から被る生活の困窮を緩和するため、使用者に対し、労働者を解雇する場合に30日前に解雇の予告をすべきことを義務づけている。



民法627条 1 項の規定によると、期間の定めのない雇用契約は、原則として2週間前に予告をすれば解約できる。しかし、労働者が解雇され、

次の就職先を見つけるためには 2 週間程度では足りないので、労働基準法では予告期間を30日としている。



労働者を解雇しようとする場合に考慮すること

解雇の仕方について整理すると、以下のとおりである。

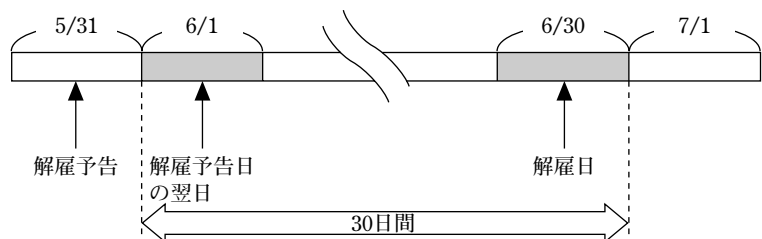
① 解雇予告及び解雇予告手当の支払 ★

(1) 解雇予告

解雇予告は、解雇しようとする日の30日以上前に行う必要がある。

解雇予告の際には解雇の日（〇〇日付をもって解雇する。）を特定しなければならない。なお、日数計算は、解雇予告日の翌日から起算し、暦日で計算される。

例えば、6月30日に解雇するためには、遅くとも5月31日に解雇予告をする必要がある。



(2) 解雇予告手当

解雇予告をしない場合（即時解雇の場合）には、30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければならない。

なお、解雇予告手当は、解雇の申渡しと同時に支払うべきものとされている。

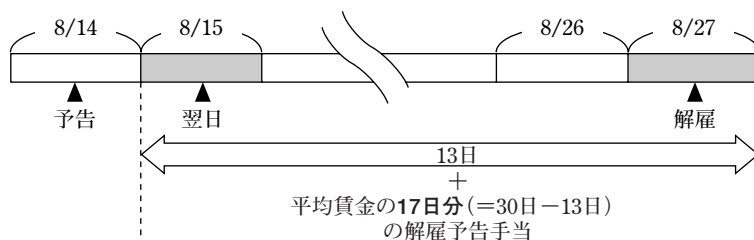
昭和23. 3. 17基発464号

(3) 解雇予告と解雇予告手当の併用

前記(1)の予告の日数30日は、1日について平均賃金を支払った場合は、その日数を短縮することができる。つまり、10日分の平均賃金を支払えば、予告期間は残りの20日間だけでよい。

法20条 2 項

(例) 8月14日に予告し、8月27日に解雇する場合



② 解雇予告及び解雇予告手当の支払なしで即時解雇することができる場合 ★

次の(1)又は(2)の場合には、解雇予告及び解雇予告手当の支払をしなくても、労働者を即時に解雇できる。なお、いずれの場合にも、その事由について行政官庁（所轄労働基準監督署長）の認定を受けなければならない。

(1) 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合

(2) 労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合

- (例) ・きわめて軽微なものを除き、社内での盗取、横領、傷害等の
刑法犯、又はこれに類する行為を行った場合
・賭博、風紀びん乱等により職場規律を乱し、他の労働者に悪
影響を及ぼす場合
・雇入れの際の重大な経歴の詐称 等

昭和31. 3. 1 基発111号

21- 2 E



昭和26. 6. 25基収2609号

・解雇予告期間満了の直前にその労働者が業務上負傷し又は疾病にかかり療養のために休業を要する以上は、たとえ1日ないし2日の軽度の負傷又は疾病であっても解雇制限の規定が適用される。負傷し又は疾病にかかり休業したことによって、前の解雇予告の効力の発生自体は中止されるだけであるから、その休業期間が長期にわたり解雇予告として効力を失うものと認められる場合を除き、治癒した日に改めて解雇予告をする必要はない。

昭和33. 2. 13基発90号

・使用者が行った解雇予告の意思表示は、一般的には取り消すことができないが、労働者が具体的事情の下に自由な判断によって同意を与えた場合には、取り消すことができる。なお、解雇予告の意思表示の取消しに対して労働者の同意がないときには、予告期間の満了によって労働契約は当然に終了し、使用者による解雇であることには変わりはない（自己都合退職の扱いとはならない。）。

昭和23. 10. 18基収3102号

・労働基準法の最低年齢の規定に違反して就労させていた児童を解雇する場合においても、事実上の労働関係が成立していると認められる限り、解雇予告の規定は適用される。

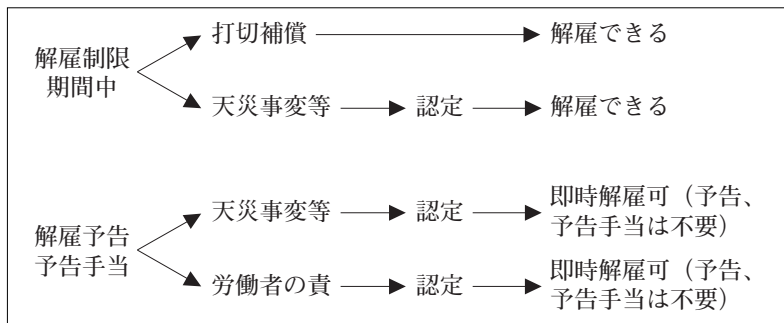
昭和63. 3. 14基発150号

・解雇予告の除外に係る「行政官庁の認定」は、原則として、解雇の意思表示をする前に受けるべきものであるが、この認定は、その事実（天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった事実又は労働者の責に帰すべき事由）があるか否かを確認する処分であって、認定されるべき事実がある場合には、認定を受けなくても、使用者は、労働者を有効に即時解雇することができるものと解されている（ただし、認定を受けない場合には、罰則の適用がある。）。



行政官庁による適用除外認定は、解雇制限規定では天災事変等の場合のみ必要であるのに対し、解雇予告規定は天災事変等の場合と労働者の責に帰すべき事由による場合のいずれにおいても必要である。

●——図表 2－5 解雇制限・解雇予告の除外事由



3 解雇予告及び解雇予告手当の支払なしで即時解雇した場合 ★

使用者が労働基準法20条所定の解雇の予告期間をおかず、又は解雇予告手当の支払をしないで労働者に解雇の通知をした場合、その通知は即時解雇としては効力を生じないが、使用者が即時解雇を固執する趣旨でない限り、通知後同条所定の30日の期間を経過するか、又は通知の後に同条所定の解雇予告手当の支払をしたときは、そのいずれかのときから解雇の効力を生ずるものとされている。

最二小昭和35. 3. 11
細谷服装事件

19- 4C 21- 2D

3 解雇予告の適用除外 ★

使用者は、次に掲げる臨時的な労働者については即時に解雇できる（解雇予告及び解雇予告手当の支払は不要）。

法21条

しかし、短期労働契約を繰り返して、即時解雇できるようにしておく脱法行為に利用されるので、一定の期間を超えて引き続き使用される労働者の場合は、解雇予告の適用がある。

なお、図表 2－6 は解雇予告の適用除外の原則と例外についてまとめたものである。

●——図表 2－6 解雇予告の適用除外の原則・例外

19- 4 E

原則—解雇予告は適用されない	例外—解雇予告が適用される
① 日雇い入れられる者	1 箇月を超えて引き続き使用されるに至った場合
② 2 箇月以内の期間を定めて使用される者	所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合
③ 季節的業務に 4 箇月以内の期間を定めて使用される者	
④ 試の使用期間中の者	14日を超えて引き続き使用されるに至った場合

《注》 「所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合」とは、労働契約等で定めた契約期間の終了後も、引き続き使用されている場合をいう。



昭和24. 9. 21基収2751号

・形式的に労働契約が更新されても、短期（例えば 1 箇月）の契約を数回にわたって更新し、かつ、同一作業に引き続き従事させるような場合は、実質において期間の定めのない契約と同一に取り扱うべきものであるから、「2 箇月以内の期間を定めて使用される者」には該当しない。

昭和24. 5. 14基収1498号

・試の使用期間中の者であっても、14日を超えて引き続き使用されるに至った場合には、解雇予告の規定が適用される。したがって、就業規則等で定める試の使用期間が長期であっても、その長さにかかわらず、14日を超えれば解雇予告の規定は適用される。

4 退職時等の証明 ★

(1) 退職時の証明

法22条 1 項

「労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含む。）について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。」

(2) 解雇理由の証明

法22条 2 項

「労働者が、解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合に

においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。ただし、解雇の予告がされた日以後に労働者が当該解雇以外の事由により退職した場合には、使用者は、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。」

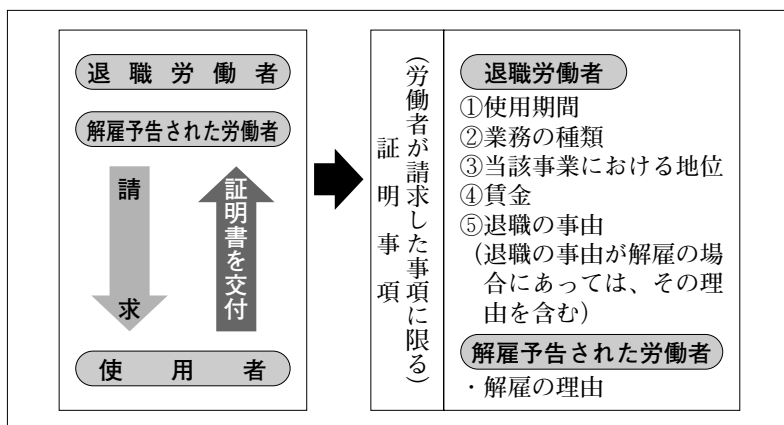
(3) 証明書の記載事項

「前記(1)、(2)の証明書には、労働者の請求しない事項を記入してはならない。」

法22条 3 項

22- 2D

●——図表 2－7 退職時等の証明



(4) 通信等の禁止

「使用者は、あらかじめ第三者と謀り、労働者の就業を妨げることを目的として、労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合運動に関する通信をし、又は、前記(1)、(2)の証明書に秘密の記号を記入してはならない。」

法22条 4 項

22- 2E



これらの規定は、退職や解雇をめぐる紛争の防止や労働者の再就職活動に資すること、解雇予告された労働者について解雇をめぐる紛争を未然に防止しその迅速な解決を図ることを目的として証明書の交付義務を定めるとともに、労働者の再就職を妨害するためのいわゆるブラックリストの回覧等を禁止したものである。

なお、使用者は、退職原因によって証明書の請求を拒否することはできない。例えば、会社側と意見が合わず物別れのままで退職しても、請求があれば証明書を交付しなければならない。

平成15. 10. 22基発1022001号

平成15. 12. 26基発1226002号

5 金品の返還

法23条

「使用者は、労働者の死亡又は退職の場合において、権利者の請求があった場合においては、7日以内に賃金を支払い、積立金、保証金、貯蓄金その他名称のいかんを問わず、労働者の権利に属する金品を返還しなければならない。

この賃金又は金品に関して争がある場合においては、使用者は、異議のない部分を、7日以内に支払い、又は返還しなければならない。」

この規定は、退職した労働者や死亡した労働者の遺族の生活を不安定にさせたり、労働者の足留策に利用されることを防止し、金品の清算を迅速にすることによって、賃金不払等の危険を少なくしようとしたものである。



昭和63. 3. 14基発150号

- ・退職手当については、あらかじめ就業規則等で定められた支払時期に支払えばよい（7日以内に支払う義務はない。）。
- ・賃金について権利者から請求がない場合には、通常の賃金支払日に支払えばよい。

昭和22. 9. 13発基17号

- ・「権利者」とは、退職の場合は労働者本人、死亡の場合は労働者の遺産相続人であって、一般債権者は含まれない。

問 次の記述のうち、正しいと思われるものには○、誤りと思われるものには×をつけよ。

- (1) 使用者は、労働契約の締結に際し、賃金に関する事項等一定の事項については書面により明示しなければならないこととされており、これは2箇月以内の期間を定めて使用される者についても同様である。 (平成9年度改題)
- (2) 労働契約の期間に関する事項、就業の場所及び従事すべき業務に関する事項は、使用者が、労働契約の締結に際し、労働者に対して書面の交付によって明示しなければならない事項に含まれている。 (平成21年度出題)
- (3) 労働契約の締結に際し書面を交付して明示すべき労働条件のうち、退職に関する事項については、退職の事由及び手続、解雇の事由等を明示しなければならないが、明示事項の内容が膨大なものとなる場合は、労働者の利便性をも考慮し、適用される就業規則の関係条項名を網羅的に示すことで足りる。 (平成12年度出題)
- (4) 労働基準法第15条では、使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないとされているが、健康保険、厚生年金保険、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項もこの書面の交付により明示しなければならない事項に含まれている。 (平成14年度出題)
- (5) 労働基準法第14条第1項第1号の高度の専門的知識等を有する労働者であっても、当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就かない場合には、労働契約の期間は3年が上限である。 (平成16年度出題)
- (6) 一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、1年を超える期間の定めのある労働契約を締結した労働者（労働基準法第14条第1項各号に規定する労働者を除く。）は、民法第628条の規定にかかわらず、当該労働契約の期間の初日から6か月を経過した日以後においては、その使用者に申し出ることによ

り、いつでも退職することができる。

(平成16年度出題)

- (7) 労働者Xの雇入れに当たり、Xは、事業主が使用している労働者Y等との折り合いの関係から、Y等の賃金引上げを要望し、事業主もその引上げを約したが、実際にはその引上げを行わなかった。この場合、Xは、この約束が守られていないことを理由としては、労働基準法第15条第2項を根拠として自分自身の労働契約の即時解除をすることはできない。

(平成12年度出題)

- (8) 産前産後の女性が労働基準法第65条に基づき休業する期間及びその後30日間に当該女性労働者を解雇することは、原則として禁じられているが、天災事変その他やむを得ない事由のため事業の継続が不可能となった場合は、この限りではない。

(平成11年度出題)

- (9) 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業している労働者については、使用者が労働基準法第81条の規定によって打切補償を支払った場合（労働者災害補償保険法第19条によって打切補償を支払ったものとみなされた場合を含む。）にのみ労働基準法第19条第1項の解雇制限の規定の適用が除外される。

(平成13年度出題)

- (10) 使用者が労働者を解雇しようとする日の30日前に解雇の予告をしたところ、当該労働者が、予告をした日から10日目に、業務上の負傷をし療養のため3日間休業したが、当該業務上の負傷による休業期間は当該解雇の予告期間の中に納まっているところから、当該解雇の効力は、当初の予告どおりの日に発生する。

(平成15年度出題)

- (11) 季節的業務に8月25日から10月30日までの雇用期間を定めて雇い入れた労働者を、使用者が、雇入れ後1か月経過した日において、やむを得ない事由によって解雇しようとする場合には、解雇の予告に関する労働基準法第20条の規定が適用される。

(平成19年度出題)

- (12) 使用者が労働者を解雇しようとする場合においては、労働基準法第20条第1項の規定により、少なくともその30日前にその予告をしなければならないが、その予告の日数は、1日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。例えば、8月27日をもって労働者を解雇しようとする場合において、8月14日に解雇の予告をしたときは、少なくとも平均賃金の17日分の解雇予告手当を支払わなければならない。(平成18年度出題)
- (13) 労働基準法第20条第1項の即時解雇の場合における解雇の予告に代わる30日分以上の平均賃金の支払いは、解雇の申し渡しと同時に行うべきものである。(平成12年度出題)
- (14) 労働基準法第56条に定める最低年齢違反の労働契約のもとに就労していた児童については、そもそも当該労働契約が無効であるので、当該児童を解雇するに当たっては、同法第20条の解雇予告に関する規定は適用されない。(平成17年度出題)
- (15) 使用者は、労働者が退職する場合において、労働者から請求があった場合においては、争いがある部分を除き、7日以内に賃金を支払い、積立金、保証金、貯蓄金その他名称のいかんを問わず、労働者の権利に属する金品を返還しなければならない。このことは、退職手当についても同様である。(平成12年度出題)
- (16) 賃金の所定支払日が毎月20日とされている会社で、当月1日に労働者が当月15日をもって退職する旨届け出て予定どおり退職した。この労働者が、退職した日の翌日である16日に当月支給分の賃金の支払いを請求した場合、労働者の請求があってから7日以内に支払えばよいとはいえず、所定支払日の当月20日には支払わなければならない。(平成12年度出題)

【解答】

- (1) ○ 法15条1項、則5条2項、3項。設問の通り正しい。
- (2) ○ 法15条1項後段、則5条。設問の通り正しい。
- (3) ○ 法15条1項、則5条2項、3項、平成11. 1. 29基発45号、平成15. 10. 22基発1022001号。設問の通り正しい。
- (4) × 法15条1項、則5条。健康保険、厚生年金保険、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項については、書面の交付により明示しなければならない事項に含まれていない。また、労働基準法15条で規定する明示事項にも含まれていない。
- (5) ○ 法14条1項、平成15. 10. 22基発1022001号。設問の通り正しい。
- (6) × 法附則137条。「6か月」ではなく「1年」を経過した日以後においては、使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる。
- (7) ○ 法15条2項、昭和23. 11. 27基収3514号。設問の通り正しい。労働基準法第15条第2項に規定する「明示された労働条件」は、当該労働者自身に関する労働条件である。したがって、設問のように、労働契約の締結に当たって自己以外の者の労働条件について附帯条項が明示されていた場合に、使用者がその条項どおりに契約を履行しない場合であっても、当該労働者は、労働契約の即時解除をすることはできない。
- (8) ○ 法19条1項。設問の通り正しい。ただし、設問の場合には、その事由について行政官庁（所轄労働基準監督署長）の認定を受けなければならない。
- (9) × 法19条。解雇制限の規定の適用が除外されるのは、打切補償を支払った場合のほか、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合で、その事由について行政官庁（所轄労働基準監督署長）の認定を受けたときがある。
- (10) × 法19条1項、法20条1項、昭和26. 6. 25基収2609号。解雇予告期間中に業務上の負傷により療養のため休業した場合には、たとえ1日の休業でも法19条の解雇制限の規定が適用されることになるので、その休業期間及びその後30日間は解雇することができない。
- (11) × 法20条、法21条3号。季節的業務に4箇月以内の期間を定めて使用される者については、所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合を除き、解雇予告に関する法20条の規定は適用されない。したがって、設問においては、所定の期間が2箇月＋6日であるから、その期間満了前に解雇しようとする場合には、解雇予告をする必要はない。

- (12) ○ 法20条2項。設問の通り正しい。設問においては、8月14日に解雇予告をしたので、その翌日（8月15日）から解雇の日（8月27日）までの日数が13日であるため、少なくとも17日分（＝30日－13日）の解雇予告手当を支払わなければならない（P45(3)の図参照）。
- (13) ○ 法20条1項、昭和23.3.17基発464号。設問の通り正しい。
- (14) × 法20条、法56条、昭和23.10.18基収3102号。労働契約が労働基準法等に違反して無効である場合においても、事実上の労働関係が成立していると認められる限り、解雇予告の規定は適用される。
- (15) × 法23条、昭和63.3.14基発150号。退職手当については、通常の賃金と異なり、あらかじめ就業規則等で定められた支払時期に支払えば足りる。
- (16) ○ 法23条、法24条2項。設問の通り正しい。設問の場合は、労働者の請求日から7日以内に賃金の所定支払日が到来するので、その賃金の所定支払日までに支払わなければならない。

第3章

賃金

賃金は労働者にとって生活の糧となる大切なものですから、労働基準法は賃金の支払方法について5つの原則等を定め、労働者に確実に賃金が支払われるように考慮しています。

また、「平均賃金」という独特な計算方法を用いて、休業手当等の計算をすることになっています。

この章では、賃金の考え方、賃金の支払方法、平均賃金の計算方法を中心に学習します。

学習項目

1. 賃金の定義は
2. 賃金支払の5原則とは、また、その例外は
3. 平均賃金とは
4. 非常時払とは
5. 使用者の責任で休業した場合の補償はあるのか

1 賃金 ★

労働基準法では、労働条件の重要な部分を占める賃金について種々の保護規定を設けているが、これらの規定が適用される範囲を明確にするために、賃金を次の3つの要件で定義している。

法11条

- (1) 賃金、給料、手当、賞与その他名称のいかんを問わず
- (2) 労働の対償として
- (3) 使用者が労働者に支払うすべてのもの

昭和22. 9. 13発基17号

22- 3B

なお、結婚祝金、死亡弔慰金、災害見舞金等の任意的・恩恵的なものは、原則として賃金に該当しない。ただし、労働協約、就業規則、労働契約等によってあらかじめ支給条件が明確なものは賃金に該当する。



昭和22. 9. 13発基17号

19- 2E

退職手当についても、労働協約、就業規則、労働契約等によってあらかじめ支給条件が明確である場合には賃金である。

賃金に該当するか否かを整理してみると、図表3-1のようになる。

●——図表 3－1 賃金の判断区分

賃金である	賃金ではない
労働協約、就業規則等によってあらかじめ支給条件が明確な場合（例外）	【任意的・恩恵的なもの】 結婚祝金（原則） 死亡弔慰金 災害見舞金
退職手当	【福利厚生施設】
住宅の貸与を行っていない人への一定額の給与がある場合（例外）	住宅の貸与（原則） 食事の供与 会社の浴場施設・運動施設（労働者の個人的な利益としないから） 労働者を被保険者とする団体生命保険の加入保険料の会社負担（労働者の利益は将来のことであり、月々の実収には影響がないから）
事業主の負担する労働者の税金補助金、社会保険料補助金	【実費弁償的なもの】 出張旅費 制服、作業衣等業務上必要な被服の貸与 解雇予告手当（法20条）
通勤定期乗車券 スト妥結一時金 休業手当（法26条）	

19- 2A～E

22- 3B

2 賃金の支払

「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。」

法24条 1 項

賃金は、毎月 1 回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金（「臨時の賃金等」という。）については、この限りでない。」

法24条 2 項